
Démission du CDI : procédure et droits

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
I. Les conditions de validité de la démission	p. 5
1 Quels sont les points à connaître sur la démission ? Le résumé	p. 6
2 Qu'est-ce qu'une démission claire et non équivoque ?	p. 7
3 Le Code du travail m'impose-t-il d'adresser une lettre de démission à mon employeur ?	p. 8
4 Quel est l'avantage d'envoyer ma démission en recommandé avec avis de réception ?	p. 9
5 Puis-je donner ma démission oralement ?	p. 10
6 J'ai démissionné à l'oral alors que ma convention collective impose un écrit. Que va-t-il se ...	p. 11
7 Je veux démissionner mais je n'ai jamais eu de contrat écrit comment faire ?	p. 12
8 Je souhaite démissionner, suis-je tenu de dire pourquoi ?	p. 13
9 Puis-je démissionner de manière implicite ?	p. 14
10 Puis-je démissionner en abandonnant mon poste de travail ?	p. 15
11 A la fin de mon congé pour création d'entreprise, je ne souhaite pas reprendre mon poste. ..	p. 16
12 Je suis en congé sans solde, puis-je démissionner ?	p. 17
13 J'ai démissionné, puis-je me rétracter ?	p. 18
14 Mon contrat peut-il prévoir des cas où je serai automatiquement considéré comme démiss .	p. 19
15 Dans quels cas une démission peut-elle être reconnue comme non valable ?	p. 20
16 Ma démission, donnée sous la pression de mon employeur, est-elle valable?	p. 21
17 J'ai démissionné suite au comportement fautif de mon employeur. Puis-je demander que l ..	p. 22
18 Dans quels cas ma démission peut-elle être requalifiée en prise d'acte ?	p. 23
19 J'ai démissionné sous le coup de la colère, ma démission est-elle valable ?	p. 24
II. Les droits et obligations découlant de la démission	p. 25
20 Ma liberté de démissionner connaît-elle des limites ? Démission abusive	p. 26
21 Quelles sont les conséquences d'une démission abusive ?	p. 27
22 Je suis en congé parental, est-ce que je peux démissionner ? Quel préavis ?	p. 28
23 Quel est le point de départ du préavis de démission ?	p. 29
24 Dans quels cas un salarié est-il exonéré du préavis de démission ?	p. 30
25 J'ai démissionné sans préavis, puis-je demander à mon employeur une indemnité compe ...	p. 31
26 Après démission, si je romps ma période d'essai dans mon nouvel emploi, puis-je bénéfici ..	p. 32
27 Si je démissionne pour des raisons de santé, ai-je droit aux allocations chômage ?	p. 33
28 Quels sont les cas de démission légitime permettant de bénéficier du chômage ?	p. 34
29 J'ai démissionné pour suivre mon conjoint. Vais-je percevoir les allocations chômage ?	p. 36
30 Une prime de 13ème mois est versée le 31 décembre. Je démissionne en novembre, ai-je .	p. 37

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. Les conditions de validité de la démission

Une fois la période d'essai écoulée, tout contrat à durée déterminée (CDD) peut être rompu à l'initiative du salarié, de l'employeur, ou d'un commun accord (1).

Si le Code du travail ne donne aucune définition de la **démission**, la jurisprudence pose comme principe que ce mode de rupture ne se présume pas (2). C'est un **acte unilatéral** par lequel le **salarié manifeste de façon sérieuse, claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail** (3).

La démission n'est soumise à **aucun formalisme obligatoire**. Excepté si la convention collective applicable dans l'entreprise exige sa notification par écrit, elle peut valablement être annoncée à l'employeur oralement, par mail, par lettre simple ou lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

La démission par LRAR est néanmoins recommandée, dès lors qu'elle permet au salarié non seulement de prouver sa volonté claire et déterminée de rompre la relation contractuelle, mais également de ne laisser aucun doute sur la date de rupture effective du contrat de travail.

(1) Article L1231-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 1er mars 2000, n°98-40596

(3) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40518 ; Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

1 Quels sont les points à connaître sur la démission ? Le résumé

Lorsque vous envisagez de démissionner, voici quelques points à connaître.

Sachez tout d'abord que votre démission ne se présume pas (1). Pour être valable, vous devez nécessairement manifester une **volonté claire et non équivoque** de rompre votre relation contractuelle (2).

Ce mode de rupture du contrat de travail n'est soumis à **aucun formalisme particulier**. Vous pouvez donc démissionner oralement, par mail, par lettre simple, par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre décharge.

A noter : l'envoi par recommandé avec accusé de réception ou la remise en main propre contre décharge sont recommandés, pour prouver non seulement votre volonté de rompre votre contrat, mais aussi la date de la démission.

Votre démission n'a **pas à être motivée** (3). Elle n'a pas non plus à être acceptée par votre employeur.

Veillez en outre à ne pas démissionner de façon **abusive**, dans le seul but de nuire à votre employeur ou à votre entreprise.

Sauf dans certaines circonstances particulières (notamment une démission à la suite d'une grossesse), vous devez respecter un **préavis**, dont la durée est, sauf cas particulier, fixée par la convention ou l'accord collectif de travail applicable, ou encore par les usages pratiqués dans la localité ou la profession ou par le contrat. Le salarié doit exécuter normalement son travail et toutes les obligations qui découlent de son contrat de travail, pendant le préavis (sauf dispense) (4).

Toutefois, il se peut que vous soyez **dispensé de préavis**, soit à votre demande, et après acceptation de votre employeur (dans ce cas, l'indemnité de préavis ne sera pas due) ou bien à la seule initiative de votre employeur (dans ce cas, ce dernier devra vous verser une indemnité compensatrice de préavis).

Enfin, concernant les conséquences de votre démission, sachez que l'exclusion de toute indemnisation au titre de l'**assurance chômage** demeure le principe.

Seuls des situations particulières de démission peuvent en effet, par exception, vous ouvrir le droit à des allocations pôle emploi : les cas de démission dites "légitimes", correspondant à des situations particulières inhérentes à votre vie privée ou professionnelles (5).

Attention, l'absence injustifiée après une suspension autorisée du contrat de travail (congrés payés) (6), un abandon de poste (7) ou encore le refus d'exécuter le travail (8) ne justifient en rien une démission. L'absence injustifiée peut être sanctionnée et vous pouvez être condamné à des dommages-intérêts. L'employeur ne pourra pas déduire de votre absence, votre volonté de démissionner.

(1) Cass. Soc., 3 mars 2000, n°98-41844

(2) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40518 et Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(3) Cass. Soc., 22 juin 1994, n°90-42143

(4) Article L1222-1 du Code du travail

(5) Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

(6) Cass. Soc., 24 janvier 1996, n°92-43868

(7) Cass. Soc., 8 janvier 1992, n°87-43978

(8) Cass. Soc., 19 mars 1997, n°94-40600

2 Qu'est-ce qu'une démission claire et non équivoque ?

Lorsque le salarié donne sa démission à son employeur, sa décision doit résulter d'une **volonté claire et non équivoque de rompre son contrat de travail** (1).

De ce fait, la démission doit être exprimée en dehors de tout **contexte émotionnel, être libre, sans contrainte ni pression, être certaine et exempt d'hésitation**. Ainsi, la lettre qui exprime à l'employeur divers reproches concernant les conditions de travail ne constitue pas un acte de démission (2).

Une démission ne peut en effet être valablement donnée par le salarié que si elle ne laisse **aucun doute sur son souhait de quitter l'entreprise**, décision qu'il doit avoir mûrement réfléchi et pris librement.

Cela n'est pas le cas, par exemple, lorsque le salarié démissionne en raison du comportement fautif de son employeur (3). A cet effet, ne peut pas être qualifiée de démission, la rupture établie par lettre, dans laquelle le salarié exprimait son exaspération de recevoir des reproches. De même pour la démission donnée à la suite d'une dispute avec un membre du personnel (4) ou avec son employeur (5). Ou encore pour la démission donnée par un salarié à la suite de l'inculpation de son fils pour vol et à son incarcération (6).

De plus, un salarié qui démissionne **sous la pression d'une procédure disciplinaire**, puis se rétracte, n'a pas valablement démissionné. Sa démission est viciée et s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (7).

Enfin, les juges assimilent la **démission équivoque comme étant une prise d'acte**. La prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur, produit 2 types d'effets, selon les circonstances :

- la démission équivoque est validée par les juges : effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- la démission est jugée non équivoque (valable), alors la prise d'acte aura l'effet d'une démission.

Ce principe a été rappelé dans une affaire. En effet, un salarié démissionne en bonne et due forme, mais se rétracte 5 jours plus tard en adressant à l'employeur une lettre invoquant des griefs (= reproches) à son encontre.

Il saisit ensuite le juge afin d'obtenir la requalification de sa démission en une prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Haute juridiction fait droit à sa demande selon un principe désormais bien établi : une démission, même notifiée sans réserves, peut être ultérieurement remise en cause par le salarié en cas de **vice du consentement ou de manquements imputés à l'employeur**. Il faut prouver que la démission, à la date où elle a été donnée, était équivoque en raison de circonstances antérieures ou contemporaines à la démission. Dans cette dernière hypothèse, le juge doit analyser cette démission en une prise d'acte de la rupture, aux torts de l'employeur (8).

En l'occurrence, pour la Haute Juridiction, le fait que le salarié se soit rétracté dans un court délai et qu'il ait invoqué des griefs à l'encontre de l'employeur, caractérisait l'existence de circonstances contemporaines à la démission, la rendant équivoque. Celle-ci s'analysait donc en une prise d'acte et le juge d'appel aurait dû se prononcer sur les griefs invoqués par le salarié (9).

(1) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40315 et Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(2) Cass. Soc., 20 janvier 2010, n°08-43476

(3) Cass. Soc., 5 mars 2014, n°12-29850

(4) Cass. Soc., 9 décembre 1997, n°95-41386

(5) Cass. Soc., 10 février 1993, n°90-41703

(6) Cass. Soc., 24 février 1988, n°86-41573

(7) Cass. Soc., 18 décembre 2013, n°12-28788

(8) Cass. Soc., 30 mai 2007, n°05-45583

(9) Cass. Soc. 20 novembre 2019, n°18-25155

3 Le Code du travail m'impose-t-il d'adresser une lettre de démission à mon employeur ?

Non, le Code du travail n'impose le respect d'**aucun formalisme** particulier au salarié qui souhaite démissionner de son emploi. De ce fait, votre démission peut valablement se faire oralement, par mail, par lettre simple ou par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

En revanche, votre convention collective ou encore votre contrat de travail, peuvent vous imposer un écrit ou un envoi particulier de votre démission (recommandé avec accusé de réception, remise en main propre contre décharge...).

4 Quel est l'avantage d'envoyer ma démission en recommandé avec avis de réception ?

Bien que le Code du travail ne soumette la démission à aucun formalisme obligatoire, informer votre employeur de votre volonté de démissionner par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) présente certains avantages.

Cette notification vous permet non seulement de **prouver votre volonté de rompre la relation contractuelle**, mais également d'éviter toute contestation quant à la **date de prise d'effet** de la rupture de votre contrat de travail.

En outre, la remise d'un écrit annonçant clairement votre démission vous permet de vous **protéger contre d'éventuelles accusations d'abandon de poste**.

De plus, certaines conventions collectives ou même votre contrat, peuvent exiger le respect de ce formalisme (envoi en recommandé avec accusé de réception). Vous devrez alors vous y conformer. Sachez néanmoins que, dans un tel cas, le non-respect du formalisme ne remet pas en cause la validité de votre décision.

5 Puis-je donner ma démission oralement ?

Oui, la démission n'est soumise à aucun formalisme obligatoire. Vous pouvez effectivement vous contenter d'en **informer verbalement votre employeur**.

Néanmoins, l'absence d'écrit facilite la remise en cause de la réalité de votre décision, si votre employeur décide de vous sanctionner pour abandon de poste.

Il sera, dans de telles conditions, difficile de contester votre sanction et d'attester de votre volonté claire et non équivoque de mettre un terme à votre contrat.

L'absence de tout écrit peut également faire naître un **litige sur la date de prise d'effet de la rupture** de votre contrat de travail, au regard du préavis auquel vous êtes tenu.

Outre ces éventuelles problématiques, la **démission orale est admise**.

Les juges ont pu ainsi valider la démission d'un salarié ayant uniquement déclaré "ne plus vouloir travailler dans cette maison de fous", avant de quitter son poste de travail pendant 10 jours sans donner aucune autre justification d'absence (1).

L'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception est néanmoins recommandé. Qui plus est, ce formalisme peut être exigé par la convention collective applicable dans l'entreprise ou par votre contrat de travail.

(1) Cass. Soc., 13 juin 2007, n°06-40365

6 J'ai démissionné à l'oral alors que ma convention collective impose un écrit. Que va-t-il se passer ?

Certaines conventions collectives exigent du salarié démissionnaire, l'envoi d'une lettre, d'un écrit. Certaines imposent également un envoi en recommandé avec accusé de réception (LRAR). Le **salarié doit donc se conformer à ce que prévoit la convention collective**.

Cependant le **non-respect** par le salarié d'un tel formalisme prévu par la convention collective, **ne remet pas en cause la validité de sa décision** (1).

En effet, les juges considèrent que, dès lors que le salarié manifeste bien sa volonté de démissionner, **sans ambiguïté**, alors le non-respect du formalisme prévu par la convention collective ne rend pas la démission invalide. Dans cette affaire du 28 septembre 2004, "le comportement du salarié pendant trois jours confirmait sa volonté de démissionner, peu important qu'il ne se soit pas conformé aux formalités de la convention collective applicable."

De la même façon, le contrat de travail peut prévoir un formalisme qui constitue une simple règle de forme qui n'affecte en rien la validité de la démission.

Toutefois, le salarié pourrait être condamné à payer des dommages-intérêts, si l'employeur prouve avoir subi un préjudice, du fait du non-respect de ce formalisme imposé par la convention collective ou par le contrat de travail.

(1) Cass. Soc., 28 septembre 2004, n°02-43.299

7 Je veux démissionner mais je n'ai jamais eu de contrat écrit comment faire ?

Le Code du travail n'impose pas que le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein soit formalisé par écrit (même si ceci est fortement recommandé).

C'est à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en prouver l'existence. Pour cela, le salarié peut rapporter cette preuve par tout moyen (par exemple : témoignages, bulletins de paie, cartes de pointage, échange de courriers divers, échanges de mail, horaires de travail...) (1).

Ainsi, **même en l'absence d'un contrat de travail écrit**, le salarié peut prendre l'initiative de rompre la relation contractuelle, en **démissionnant** (2).

A défaut de contrat de travail, il faudra se reporter à la convention collective, aux accords ou aux usages en vigueur pour connaître la durée de préavis à effectuer et donc, la date effective de rupture de votre relation de travail.

(1) Cass. Soc., 4 décembre 2001, n°99-43324

(2) Article L1231-1 du Code du travail

8 Je souhaite démissionner, suis-je tenu de dire pourquoi ?

Non, vous n'êtes pas tenu d'indiquer pourquoi vous souhaitez démissionner, quelles en sont les raisons.

L'éventuelle lettre de démission n'a pas à faire état des raisons qui motivent la décision de démissionner.

Que la démission fasse l'objet ou non d'un écrit, elle n'a **pas à être motivée**. Vous ne serez donc jamais tenu de justifier votre décision auprès de votre employeur (1).

De plus, votre employeur ne peut pas refuser votre démission. Dès lors que vous notifiez votre démission, et quand bien même vous n'en donniez pas les raisons, votre employeur ne peut pas vous en empêcher et ne peut pas vous reprocher de ne pas vous justifier.

En revanche, donner les raisons de votre démission peut permettre un **dialogue** avec votre employeur (sur des points qu'il pourrait améliorer par la suite concernant votre poste par exemple ou, au contraire, pour être au courant que tout se passe bien et que les raisons sont extérieures). Mais ceci n'est pas une obligation.

(1) Cass. Soc., 22 juin 1994, n°90-42143

9 Puis-je démissionner de manière implicite ?

Pour être valable, votre démission doit nécessairement résulter de votre volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle (1). La démission ne se présume pas (2).

N'étant soumise à aucun formalisme particulier, la **validité de la démission implicite**, qui se manifeste uniquement par le comportement du salarié, a été admise. Dans un tel cas, aucun doute ne doit subsister sur l'intention de démissionner. Elle doit apparaître comme sérieuse et non équivoque.

Attention, le simple fait d'arrêter de vous rendre au travail ne caractérise pas votre volonté de démissionner. Vous vous exposez au risque d'être licencié pour abandon de poste.

Votre **démission peut donc être implicite**, à condition qu'il apparaisse clairement que votre **décision soit l'expression d'une volonté libre et réfléchie**.

En cas de litige, les juges apprécient, au cas par cas, la validité d'une démission implicite, en se fondant sur la réalité d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à la relation contractuelle.

Peut ainsi induire une démission implicite :

- l'embauche chez un autre employeur (3) ;
- la cessation spontanée du travail sans donner aucune explication ni justification par la production d'un arrêt de travail (4) ;
- l'embauche, par un autre employeur, et pour une tout autre activité, d'un salarié qui n'était plus apte à exercer son précédent métier (5).

De même, a été considéré comme démissionnaire, un salarié qui n'avait pas repris son travail après un arrêt maladie malgré la mise en demeure de son employeur, sachant qu'il avait été embauché par un autre employeur (3).

(1) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40315 et Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(2) Cass. Soc., 1er mars 2000, n°98-40596

(3) Cass. Soc., 4 janvier 2000, n°97-43572

(4) Cass. Soc., 24 novembre 1999, n°97-44183 et Cass. Soc., 13 juin 2001, n°99-42209

(5) Cass. Soc., 8 décembre 1999, n°98-43549

10 Puis-je démissionner en abandonnant mon poste de travail ?

L'**abandon de poste** suppose que le salarié, de sa propre initiative et sans autorisation, cesse d'exercer ses fonctions ou refuse de rejoindre l'affectation qui lui a été attribuée par l'employeur.

La démission, si elle n'est soumise à aucun formalisme obligatoire, doit, pour être valable, nécessairement résulter de votre **volonté claire et non équivoque** de rompre la relation contractuelle (1). Elle ne se présume pas (2), et suppose un acte positif exprimant votre volonté.

N'étant soumise à aucun formalisme particulier, la validité de la démission implicite, qui se manifeste uniquement par le comportement du salarié, a parfois été admise. Dans un tel cas, aucun doute ne doit subsister sur l'intention de démissionner du salarié qui doit apparaître comme sérieuse et non équivoque.

Votre employeur ne peut vous considérer automatiquement comme démissionnaire si vous abandonnez votre poste. Il ne peut donc déduire de votre seule absence prolongée, une décision de démissionner de votre poste.

En cas de litige, les juges apprécient au cas par cas la réalité de la volonté du salarié de rompre son contrat de travail. Ils ont pu ainsi décider que devait être considéré comme démissionnaire le salarié qui, après avoir indiqué vouloir démissionner, avait finalement demandé à son entreprise de le licencier afin de pouvoir percevoir les indemnités de rupture (3).

Attention, ces derniers **cas restent relativement isolés**. De manière générale, le salarié qui ne se présente pas à son poste de travail sans autorisation et sans justification sera considéré comme en **absence injustifiée**. Dès lors, il encourt une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Il risque aussi de devoir verser des **dommages-intérêts** pour le préjudice subi par l'employeur.

(1) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40315 / Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(2) Cass. Soc., 3 mars 2000, n°98-41844

(3) Cass. Soc., 24 novembre 1999, n°97-44183

11 A la fin de mon congé pour création d'entreprise, je ne souhaite pas reprendre mon poste. Dois-je démissionner ?

A l'issue du congé pour création ou reprise d'entreprise, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (1).

Si le salarié souhaite mettre fin à la relation de travail, il doit prévenir son employeur au moins 3 mois avant la fin du congé. Il s'agira alors d'une démission. En revanche, il sera **dispensé d'exercer un préavis** et de payer une indemnité compensatrice (2).

Au moins 3 mois avant la fin du congé ou de la période à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise (3), le salarié doit informer l'employeur par tout moyen conférant date certaine (recommandé avec accusé de réception par exemple), de son intention :

- soit d'être réemployé (donc de réintégrer l'entreprise) ;
- soit de **rompre son contrat de travail (démission)**. Dans ce cas, le salarié n'aura pas à revenir pour exécuter un préavis.

(1) Article L3142-108 du Code du travail

(2) Article L3142-109 du Code du travail

(3) Article D3142-67 du Code du travail

12 Je suis en congé sans solde, puis-je démissionner ?

Le congé sans solde n'étant pas un congé prévu par la loi, il repose exclusivement, sous réserve des dispositions de la convention collective applicable, sur un accord avec votre employeur.

Tout contrat à durée indéterminée (CDI) peut être rompu, une fois la période d'essai écoulée, soit à votre initiative ou à celle de votre employeur, soit d'un commun accord (1).

Il vous est donc **possible de démissionner pendant votre congé sans solde**, comme pendant n'importe quelle période de suspension de votre contrat de travail, sous réserve du **respect d'un préavis**. En effet, vous devez exercer un préavis avant que la démission ne prenne effet. Soit votre employeur accepte de vous en dispenser et de ne pas vous faire revenir travailler (il n'est pas obligé d'accepter), soit vous devrez exécuter votre préavis.

A savoir : pour être valable, votre démission doit nécessairement résulter de votre volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle. La démission ne se présume pas (2).

Sachez par exemple, que si vous ne réintégrez pas votre poste à la date fixée pour votre retour, votre employeur peut engager une procédure de **licenciement disciplinaire** à votre encontre, mais ne peut pas vous considérer comme démissionnaire, faute de pouvoir caractériser votre volonté non équivoque de démissionner (3).

(1) Article L1231-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 1er mars 2000, n°98-40596

(3) Cass. Soc. 30 avril 2002, n°00-42952

13 J'ai démissionné, puis-je me rétracter ?

Dès lors que votre démission est claire et non équivoque, elle est **définitive** (1). De ce fait, votre employeur n'est **pas tenu d'accepter une éventuelle rétractation de votre part**.

Néanmoins, afin d'apprécier le caractère équivoque d'une démission, la rétractation du salarié est parfois prise en compte par les juges.

Cela peut être le cas si vous avez manifesté votre intention de démissionner lors de circonstances permettant de **douter de votre réelle volonté de rompre la relation contractuelle**.

Les juges ont pu en décider ainsi lorsque :

- la démission était intervenue le jour de l'engagement d'une procédure de licenciement pour faute grave et qu'elle avait été rétractée dans un bref délai (2) ;
- le salarié avait rédigé sa lettre de démission sous la menace d'un licenciement pour faute grave et du dépôt d'une plainte pénale, lors d'un entretien ayant eu lieu dans le bureau du directeur (3) ;
- le salarié avait rédigé sa lettre de démission alors qu'il était sujet à un état dépressif et psychotique de nature à altérer son consentement (4).

Si l'employeur refuse la rétractation (d'une démission qui pourrait sembler invalide), le salarié peut saisir les juridictions compétentes afin de faire valoir ses droits et même d'obtenir une rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Pour ce faire, le salarié doit apporter la preuve que la **démission était équivoque** en raison d'un différend antérieur ou concomitant (5). La rétractation doit être effectuée dans un délai raisonnable, laissé à la libre appréciation des juges du fond. Concernant ce délai raisonnable, il a pu être jugé qu'un délai de 2 mois (6) et de 6 mois (7), étaient trop tardifs.

(1) Cass. Soc., 21 septembre 2005, n°03-43937

(2) Cass. Soc., 5 décembre 2012, n°11-14440

(3) Cass. Soc., 25 avril 2001, n°99-42901

(4) Cass. Soc., 2 juillet 2008, n°07-40942

(5) Cass. Soc., 19 décembre 2017, n° 06-42550

(6) Cass. Soc., 5 décembre 2007, n°06-43871

(7) Cass. Soc., 8 juin 2017, n°16-16024

14 Mon contrat peut-il prévoir des cas où je serai automatiquement considéré comme démissionnaire ?

Non, la loi interdit la renonciation par avance, y compris dans le contrat de travail, aux règles qui gouvernent la rupture du contrat de travail (1).

Un accord entre le salarié et son employeur faisant dépendre, à l'avance, la nature et le régime de la rupture du contrat de travail, de la réalisation d'un événement futur et incertain relatif à son emploi n'est pas valable (2).

En effet, les **démissions préconstituées sont interdites**. Il a pu être jugé qu'une attestation signée à l'avance par le salarié, prévoyant qu'il sera considéré comme démissionnaire s'il a du retard dans son retour de congés payés, n'est pas valable (3).

Concernant la démission, votre contrat ne peut pas mettre à votre charge plus d'obligations que celles prévues par la convention collective qui vous est applicable (4).

La seule chose que votre contrat de travail peut prévoir, c'est un formalisme qui constitue toutefois une simple règle de forme qui n'affecte en rien la validité de votre démission (5).

(1) Article L1231-4 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 25 janvier 2012, n°10-26887

(3) Cass. Soc., 27 avril 1989, n°86-42663

(4) Cass. Soc., 11 juillet 2006, n°04-45847

(5) Cass. Soc., 27 mai 1992, n°89-40264

15 Dans quels cas une démission peut-elle être reconnue comme non valable ?

La démission n'est pas valable, dès lors qu'elle ne résulte pas d'une volonté claire et sans équivoque, de rompre la relation contractuelle (1).

Par exemple, une démission donnée sous le coup de la **colère** ou de **l'émotion** ne caractérise pas une volonté sérieuse et non équivoque (2).

N'est donc pas valable une démission :

- donnée de façon précipitée, sous l'emprise de **l'énervement** ou en raison d'une **maladie anxio-dépressive**, le salarié ne jouissant plus alors de l'intégralité de ses facultés de raison ;
- donnée dans un **état de fatigue** pendant un service de nuit, après que le salarié a déclaré qu'il ne pouvait plus travailler (3) ;
- rendue équivoque par l'**état de santé psychologique** du salarié dont l'employeur avait connaissance (4) ;
- donnée sous la **pression excessive et déstabilisatrice** de l'employeur (5) ;
- du salarié à la suite des **menaces de poursuites pénales** dont il a fait l'objet (6).

(1) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40315 et Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(2) Cass. Soc., 7 avril 1999, n°97-40689 et Cass. Soc., 27 septembre 1989, n°86-40802

(3) Cass. Soc., 18 janvier 2012, n°10-14114

(4) Cass. Soc., 26 septembre 2006, n°05-40752

(5) Cass. Soc., 27 octobre 2004, n°01-46413

(6) Cass. Soc., 11 octobre 2000, n°98-44043

16 Ma démission, donnée sous la pression de mon employeur, est-elle valable?

Non, la démission doit être libre, donnée **en dehors de toute pression** de la part de l'employeur.

N'est donc pas valable une démission :

- donnée sous la pression excessive et déstabilisatrice de l'employeur (1) ;
- du salarié à la suite de menace de licenciement pour faute lourde et de poursuites pénales (2) ;
- donnée à la suite de mesures purement vexatoires créant ainsi un climat de travail qui ne permettait pas la poursuite du contrat (3).

Si les pressions exercées par votre employeur sont avérées, la rupture doit être considérée comme un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**. Il peut, dès lors, être tenu de vous verser des **dommages et intérêts** pour rupture abusive de votre contrat de travail, ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis (4).

(1) Cass. Soc., 27 octobre 2004, n°01-46413

(2) Cass. Soc., 16 février 2005, n°02-45042

(3) Cass. Soc., 16 février 1989, n°86-41014

(4) Cass. Soc., 3 avril 2001, n°99-40010

17 J'ai démissionné suite au comportement fautif de mon employeur. Puis-je demander que la rupture lui soit imputable ?

Si vous décidez de démissionner en raison d'un comportement fautif de votre employeur, votre volonté de rompre la relation contractuelle ne remplit pas les conditions de validité exigées par les juges, c'est-à-dire d'être claire et non équivoque (1).

Dans un tel cas, vous pouvez effectivement **saisir le Conseil de prud'hommes** afin que la rupture de votre contrat soit imputable à votre employeur.

Vous pouvez solliciter la **requalification de votre démission** en ce que l'on appelle "**une prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur**".

Ce mode de rupture, imputable à l'employeur, est laissé à la libre appréciation des juges.

La prise d'acte produit :

- soit les effets d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** s'ils estiment que les manquements de votre employeur sont suffisamment graves pour justifier la cessation de votre travail ;
- soit ceux d'une **démission**, si ce n'est pas le cas (2).

Dans le cas de la prise d'acte, c'est donc le salarié qui prend l'initiative de la rupture, tout en tentant d'en imputer la responsabilité à l'employeur.

Les juges ont pu ainsi valider la prise d'acte, lorsque le salarié :

- n'a émis aucune réserve dans sa lettre de démission, mais que, 11 jours plus tard, il adresse un second courrier à l'employeur lui indiquant les raisons pour lesquelles il a donné sa démission (3) ;
- démissionne, mais envoie quelques jours plus tard, un courrier à l'employeur lui expliquant qu'il a démissionné en raison d'un litige qui les oppose sur le nombre d'heures travaillées (4) ;
- saisit le Conseil de prud'hommes 1 an et demi après sa démission concomitante à des manquements très graves de l'employeur (qui demandait aux salariés, engagés comme chauffeurs, de commettre des infractions) (5).

En résumé, le **salarié doit apporter la preuve que la démission était équivoque** en raison d'un différend antérieur ou concomitant à la rupture (6). Il doit aussi prouver que sa rétractation a été effectuée dans un délai raisonnable, laissé à la libre appréciation des juges.

(1) Cass. Soc., 9 mai 2007, n°05-40315 / Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17729

(2) Cass. Soc., 15 mars 2006, n°03-45031

(3) Cass. Soc., 5 mars 2014, n°12-29850

(4) Cass. Soc., 24 septembre 2014, n°12-29224

(5) Cass. Soc., 29 octobre 2014, n°13-21252

(6) Cass. Soc., 19 décembre 2017, n° 06-42550

18 Dans quels cas ma démission peut-elle être requalifiée en prise d'acte ?

Dans certains cas, la démission du salarié peut être requalifiée en prise d'acte, qui est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, imputable à son employeur. La démission peut être requalifiée en prise d'acte non seulement lorsque le **salarié a démissionné en émettant des réserves**, mais aussi lorsqu'il a démissionné à une période où son **employeur commettait des manquements très graves**.

Les juges ont par exemple admis que la démission du salarié devait en réalité être regardée comme une prise d'acte lorsqu'il :

- a accompagné ou fait suivre sa démission d'un courrier indiquant les raisons qui l'ont poussé à démissionner et faisant état des griefs (= reproches) à l'encontre de son employeur (1) ;
- a démissionné après avoir, au cours de son contrat de travail, adressé 2 lettres à son employeur lui demandant une régularisation de son salaire faute de quoi il devrait démissionner et engager une procédure devant le Conseil de prud'hommes (2) ;
- saisit le Conseil de prud'hommes plus de 1 an après avoir démissionné en faisant valoir que sa démission est concomitante à des manquements graves de son employeur, qui demandait aux salariés, engagés en qualité de chauffeurs, de commettre des infractions (3).

(1) Cass. Soc., 5 mars 2014, n°12-29850

(2) Cass. Soc., 9 juillet 2014, n°13-15967

(3) Cass. Soc., 29 octobre 2014, n°13-21252

19 J'ai démissionné sous le coup de la colère, ma démission est-elle valable ?

Non, pour être valable, la démission d'un salarié doit nécessairement résulter de sa volonté claire et non équivoque de rompre la relation contractuelle.

Une **démission donnée sous le coup de la colère** ou de l'émotion, ne constitue pas une rupture sérieuse et non équivoque (1).

N'est donc **pas valable**, une démission donnée de façon précipitée :

- sous l'emprise de **l'énervement** provoqué, non par des reproches injustifiés de l'employeur, mais par le sentiment qu'il avait d'être en tort ;
- par un salarié qui souffre de d'une maladie anxio-dépressive.

N'est pas non plus valable la démission donnée à la suite des menaces de poursuites pénales dont il a fait l'objet de la part de son employeur (2).

(1) Cass. Soc., 7 avril 1999, n°97-40689 et Cass. Soc., 27 septembre 1989, n°86-40802

(2) Cass. Soc., 11 octobre 2000, n°98-44043

II. Les droits et obligations découlant de la démission

En votre qualité de salarié démissionnaire, vous avez des droits et des obligations.

Si vous n'êtes pas tenu de donner de justification à votre employeur, vous ne pouvez néanmoins quitter votre emploi du jour au lendemain. Vous êtes en effet tenu de respecter un **préavis de démission** (1).

Vous pouvez être également tenu de respecter les éventuelles clauses particulières contenues dans votre contrat de travail, telles les **clauses de dédit-formation ou clauses de non-concurrence**. En effet, malgré votre démission, vous êtes obligé de respecter vos obligations contractuelles et légales (2).

Votre démission ne fait pas obstacle au versement d'une **indemnité compensatrice de congés payés**, si vous disposez de congés payés acquis et non pris au jour de la rupture de votre contrat de travail (3).

En revanche, vous ne pouvez, en principe, prétendre au versement d'**allocations chômage**, celles-ci supposant une perte involontaire de votre emploi (4).

Seuls les cas reconnus par la loi comme étant des "**démissions légitimes**" peuvent vous permettre de bénéficier de telles indemnités (5).

(1) Article L1237-1 du Code du travail

(2) Article L1222-1 du Code du travail

(3) Article L3141-28 du Code du travail

(4) Article L5422-1 du Code du travail et Règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage

(5) Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

20 Ma liberté de démissionner connaît-elle des limites ? Démission abusive

Oui, même si la démission est un mode de rupture assez libre, les circonstances dans lesquelles elle intervient ne doivent révéler **aucune intention blâmable** de votre part, ni **aucune volonté de nuire** à votre employeur, sous peine d'être qualifiée de **rupture abusive** (1).

Tel peut être le cas, lorsque la démission est donnée du jour au lendemain afin de perturber le bon fonctionnement de l'entreprise, ou qu'elle s'accompagne d'une tentative de débauchage de collègues de travail (2). En revanche, ne constitue pas en soi, une démission légitime, la démission pour exercer une activité concurrente ou des faits postérieurs à celle-ci (3).

Si un tel abus, de l'exercice de votre droit de démissionner, est constaté par le juge, vous pouvez être condamné à verser des **dommages-intérêts** à votre employeur (4), de façon proportionnée par rapport au préjudice subi par l'entreprise (5).

La charge de la preuve du caractère abusif de votre démission incombe à votre employeur. Néanmoins, les juges peuvent, en plus des éléments fournis par les parties, ordonner toute mesure d'instruction afin de former leur conviction (6).

(1) CA de Paris, 26 septembre 1994

(2) Cass. Soc., 18 janvier 1995, n°91-42613

(3) Cass. Soc., 11 décembre 1991, n°87-41840

(4) Article L1237-2 du Code du travail

(5) Cass. Soc., 29 janvier 2002, n°98-44430

(6) Article L1235-1 du Code du travail

21 Quelles sont les conséquences d'une démission abusive ?

Est qualifiée de démission abusive, la démission donnée par le salarié avec l'intention de nuire à l'employeur, faisant ainsi subir un préjudice à l'entreprise.

Il revient à l'employeur de démontrer le caractère abusif de la démission (3).

Le juge devra analyser le préjudice subi par l'entreprise ou l'intention de nuire à l'employeur. A cette fin, ils tiendront compte du comportement du salarié au moment de la démission ainsi que des circonstances dans lesquelles il a pris sa décision (4). En outre, le juge peut, en plus des éléments fournis par les parties, ordonner toute mesure d'instruction utile afin de former sa conviction (4).

La démission abusive peut conduire le salarié à verser à son employeur des **dommages-intérêts**, dont le **montant est proportionné au préjudice subi par l'entreprise** (5).

(1) Cass. Soc., 11 décembre 1991, n°87-41840

(2) Cass. Soc., 18 janvier 1995, n°91-42613

(3) Cass. Soc., 22 juin 1994, n°90-42143

(4) Article L1235-1 du Code du travail

(5) Article L1237-2 du Code du travail, Cass. Soc., 29 janvier 2002, n°98-44430 et Cass. Soc., 29 janvier 2002, n°98-44430

22 Je suis en congé parental, est-ce que je peux démissionner ? Quel préavis ?

Pendant votre **congé parental**, votre contrat de travail est suspendu. Néanmoins, cela ne vous empêche pas de pouvoir démissionner si vous le souhaitez.

Dans un tel cas, vous devez respecter la durée de **période de préavis** dont la durée est définie **conventionnellement**, **contractuellement** ou selon **l'usage** de votre profession (1).

Si la durée de votre préavis excède la durée de votre congé parental, vous êtes tenu de le respecter en **retournant sur votre lieu de travail** pour la durée restante, sauf si votre employeur vous a dispensé de l'exécuter.

Il en va différemment pour le salarié qui souhaite **élever son enfant** à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption ou dans les 2 mois qui suivent la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. Si vous êtes dans cette situation, et sous réserve d'en informer votre employeur au moins 15 jours à l'avance, vous êtes **exonéré de préavis** et ce, sans devoir d'indemnités de rupture (2).

(1) Article L1237-1 du Code du travail

(2) Article L1225-66 du Code du travail

23 Quel est le point de départ du préavis de démission ?

Le point de départ du préavis est le **jour de la notification de la démission** (1). Si elle est donnée verbalement, le préavis débute à ce moment-là.

Néanmoins, le salarié peut, dans sa lettre de démission, **différer le point de départ** de son préavis et le fixer à une **date postérieure** à la notification de la lettre (2).

La rupture du contrat de travail, notifiée pendant le congé annuel, ne fait courir le délai de préavis qu'à la date où le congé annuel prend fin, car le salarié doit venir exécuter son préavis (3).

Seule la suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (4) ou la prise de congés payés (posés avant la démission), reporte d'autant la durée du préavis (5). Par exemple, si le salarié s'absente 1 semaine pendant son préavis pour cause d'accident du travail, la fin de son préavis est reporté d'autant.

(1) Cass. Soc., 5 décembre 1974, n°73-40376

(2) Cass. Soc., 16 décembre 1997, n°95-42090

(3) Cass. Soc., 8 novembre 1995, n°92-40186

(4) Cass. Soc., 18 juillet 1996, n°93-43581

(5) Cass. Soc., 14 novembre 1990, n°87-45288

24 Dans quels cas un salarié est-il exonéré du préavis de démission ?

Lorsqu'un salarié démissionne, il est tenu de respecter un préavis (1). Néanmoins, dans certains cas, le salarié peut démissionner sans avoir à respecter de préavis.

Peuvent rompre leur contrat à durée indéterminée (CDI) sans préavis et sans devoir d'indemnités de rupture :

- la salariée en état de **grossesse** médicalement constaté (2) ;
- le salarié qui souhaite **élever son enfant** à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sous réserve d'en informer l'employeur au moins 15 jours à l'avance (3) ;
- le salarié en **congé pour création d'entreprise** sous réserve d'informer l'employeur au moins 3 mois avant la fin de son congé (4).

Dans ces trois cas, le salarié peut donc quitter son emploi juste après avoir donné sa démission.

Il en va de même lorsque le salarié est **dispensé de préavis** (à sa demande après accord de l'employeur ou à la demande de l'employeur directement).

(1) Article L1237-1 du Code du travail

(2) Article L1225-34 du Code du travail

(3) Article L1225-66 du Code du travail

(4) Article D3142-67 du Code du travail

25 J'ai démissionné sans préavis, puis-je demander à mon employeur une indemnité compensatrice ?

Lorsque vous démissionnez, vous êtes par principe tenu d'exécuter un préavis. Toutefois, il peut en être autrement, soit parce que votre employeur décide de lui-même de vous dispenser de l'exécuter, soit parce que vous avez sollicité une dispense de préavis, qui vous a été accordée par votre employeur.

Lorsque c'est **votre employeur qui a pris l'initiative de la dispense d'exécution du préavis**, vous avez droit à une **indemnité compensatrice de préavis**. Vous profitez également de tous les avantages dont vous auriez bénéficié en continuant à travailler (1). Vous pouvez, par exemple, continuer à bénéficier de votre véhicule de fonction (2).

En revanche, lorsque c'est **vous qui avez sollicité une telle dispense**, vous ne pouvez pas réclamer à votre employeur une indemnité compensatrice de préavis (3). **Elle ne vous est pas due.**

(1) Cass. Soc., 10 janvier 1974, n°72-40702

(2) Cass. Soc., 8 mars 2000, n°99-43091

(3) Cass. Soc., 25 septembre 2013, n°11-20948

26 Après démission, si je romps ma période d'essai dans mon nouvel emploi, puis-je bénéficier des allocations chômage ?

En principe, seules les personnes involontairement privées d'emploi, notamment suite à un licenciement, une rupture conventionnelle ou une fin de CDD, peuvent prétendre aux allocations chômage. Le salarié démissionnaire ne peut généralement pas prétendre au bénéfice des allocations pôle emploi.

La situation du salarié qui **démissionne de son emploi et qui rompt l'emploi suivant pendant sa période d'essai** ne s'analyse pas comme une perte involontaire d'emploi et ne rentre dans aucune des hypothèses de démission légitime. Il s'agit d'une rupture à l'initiative du salarié ne **permettant pas de bénéficier des allocations chômage**.

Cette situation n'est pas régie par le droit, il vous est donc recommandé de contacter Pôle emploi pour en savoir plus.

27 Si je démissionne pour des raisons de santé, ai-je droit aux allocations chômage ?

La maladie n'entre pas explicitement dans la liste des motifs de démission reconnus comme légitimes par l'assurance chômage (1).

Ainsi, si vous **démissionnez uniquement pour des raisons de santé**, vous ne pouvez **pas bénéficier, immédiatement après la fin de votre contrat, des indemnités chômage**.

Passé un délai de 4 mois suivant votre inscription à Pôle emploi, vous pourrez saisir la Commission Paritaire Régionale pour une réévaluation de votre demande d'allocations de chômage.

(1) Article 2 Annexe A du Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage

28 Quels sont les cas de démission légitime permettant de bénéficier du chômage ?

Certaines démissions, limitativement énumérées par décret, sont considérées comme légitimes. Elles **ouvrent droit au chômage**. Il en existe **18 cas** :

Sont considérées comme **légitimes**, les démissions d'un salarié (1) :

- âgé de moins de 18 ans, qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale ;
- âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle, qui rompt son contrat de travail pour suivre son parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur ;
- qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint (mariage, PACS, concubinage) qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, salarié ou non ;
- qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou son pacte civil de solidarité (PACS) entraînant un changement de lieu de résidence, dès lors que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du PACS ;
- qui rompt son contrat de travail pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence ;
- pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie d'un dépôt de plainte auprès du procureur de la République ;
- d'un contrat d'insertion par l'activité pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation ;
- d'un contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi (CUI-CIE) à durée déterminée ou d'un contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) pour exercer un emploi sous CDD d'au moins six mois ou sous CDI ou pour suivre une action de formation qualifiante ;
- pour cause de non-paiement des salaires dus pour un travail accompli ;
- à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République ;
- pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés. Le salarié doit avoir justifié d'une période d'emploi totalisant 3 ans d'affiliation continue au régime d'assurance chômage ;
- pour entreprendre une activité à laquelle il met fin volontairement au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 65 jours travaillés, et ce, suite à un licenciement, une rupture conventionnelle individuelle ou collective ou bien une fin de CDD n'ayant pas donné lieu à inscription en tant que demandeur d'emploi ;
- suite au licenciement, à la rupture conventionnelle individuelle ou collective ou à la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur lorsque le contrat de travail dit "de couple ou indivisible" comporte une clause de résiliation automatique ;
- à l'initiative du journaliste professionnel en cas de cession du journal ou périodique, de cessation de la publication du journal ou périodique ou en cas de changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique, si ce changement porte atteinte à l'honneur du journaliste démissionnaire, à sa réputation ou à ses intérêts moraux. Cette démission est considérée comme légitime si l'indemnité de licenciement a été versée.
- pour conclure un contrat de service civique ou un contrat de volontariat de solidarité internationale conclu pour une ou plusieurs missions de volontariat d'une durée continue minimale d'un an ;
- pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi (immatriculation, inscription au RCS), et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou repreneur ;

- pour un assistant maternel, la démission est considérée comme légitime lorsqu'elle fait suite au refus de l'employeur (le parent) de faire vacciner son enfant (vaccins obligatoires) dans les délais impartis. Il en est de même si l'employeur refuse de remettre à l'assistant maternel le bulletin de vaccination de l'enfant. Ainsi, l'assistant maternel, pour ne pas risquer de se faire retirer son agrément, peut rompre le contrat et toucher le chômage. L'assistant maternel doit, pour cela, justifier le refus de l'employeur de faire vacciner son enfant (ce peut être, selon l'Unedic, une lettre de démission qui mentionne ce motif de démission ou une attestation sur l'honneur) ;
- pour suivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise, sous conditions.

(1) Article 2, Annexe A, Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage et Circulaire Unedic n°2019-12 du 1er novembre 2019

29 J'ai démissionné pour suivre mon conjoint. Vais-je percevoir les allocations chômage ?

Oui : la démission d'un salarié pour **suivre son conjoint** qui doit changer de lieu de résidence **pour occuper un nouvel emploi**, est considérée comme une "démission légitime" ouvrant droit au bénéfice des **allocations chômage** (1).

Le nouvel emploi du conjoint peut être occupé suite à une mutation au sein d'une entreprise, résulter d'un changement d'employeur décidé par le conjoint, correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par le conjoint qui était antérieurement privé d'activité ou correspondre à une création ou reprise d'entreprise par le conjoint.

Les personnes vivant en union libre (concubinage), c'est-à-dire qui ne sont ni mariées, ni pacsées, devront attester de leur vie commune pour pouvoir prétendre à la qualification de démission légitime et percevoir les allocations chômage.

Est également réputée légitime, la démission du salarié qui s'explique par son **mariage** ou son **pacte civil de solidarité (PACS)**, entraînant un changement de lieu de résidence, dès lors que **moins de 2 mois** s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du PACS (peu importe que le mariage ou PACS soit avant ou après la démission, tant qu'il y a moins de 2 mois écoulés entre les deux dates) (1).

(1) Article 2, Annexe A, Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage et Circulaire Unedic n°2019-12 du 1er novembre 2019

30 Une prime de 13ème mois est versée le 31 décembre. Je démissionne en novembre, ai-je droit à une partie de la prime ?

En principe, lorsque le versement de la prime est conditionné à la présence du salarié dans l'entreprise à une date précise (par exemple au 31 décembre ou alors au moment du versement), le départ de ce dernier en cours d'année ne lui permet pas de prétendre au paiement de cette prime, même en fonction du temps de présence (1).

Attention au cas particulier du 13ème mois : Si le contrat de travail indique clairement que la rémunération est sur 13 mois, le 13ème mois n'est pas considéré comme une prime, mais comme partie intégrante du salaire. La conséquence est importante. En effet, si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année, celui-ci a droit au paiement du 13ème mois, au prorata temporis (c'est-à-dire au prorata du temps de travail, proportionnellement au temps de présence dans l'entreprise) (2).

(1) Cass. Soc. 8 novembre 1984, n°82-42149 ; Cass. Soc. 31 octobre 1989, n°86-42250

(2) Cass. Soc. 19 décembre 1990, n°88-41075